

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astakriya Handcraft

Anang Maruf ✉

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astakriya Handcraft. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, khususnya dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat. Motivasi dan budaya organisasi dipandang sebagai dua faktor utama yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 45 responden karyawan pada PT. Astakriya Handcraft. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $6,257 > 2,01$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,555 > 2,01$ dan signifikan $0,002 < 0,05$.

Kata Kunci: *motivasi; budaya organisasi; kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of motivation and organizational culture on employee performance at PT Astakriya Handcraft. Employee performance is a critical factor in achieving the company's goals, especially in the face of increasingly intense business competition. Motivation and organizational culture are viewed as two key factors that can drive sustainable improvements in employee performance. The data collection method in this study was conducted by distributing questionnaires to 45 employees at PT Astakriya Handcraft. The research method used is a quantitative, associative approach, using primary data, and analyzed using multiple linear regression with statistical software. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of $6.257 > 2.01$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of $3.555 > 2.01$ and a significance level of $0.002 < 0.05$.

Keywords: *motivation; organizational culture; employee performance.*

Copyright (c) 2026 **Anang Maruf**

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja karyawan dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan.

PT. Astakriya Handcraft adalah perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan souvenir. Berdiri pada tahun 2000 didirikan oleh Ade Kresna, dengan mengusun souvenir yang menunjukkan tentang kebudayaan Indonesia. PT. Astakriya Handcraft berkembang pesat dengan kemajuan teknologi dan sistem yang digunakan untuk menunjang kebutuhan dan kualitas dari produk yang dibuat. Sampai saat ini PT. Astakriya Handcraft telah memproduksi segala macam kebutuhan dan perlengkapan souvenir baik melalui pesanan personal maupun skala perusahaan.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Kinerja karyawan pada PT. Astakriya Handcraft masih rendah berdasarkan observasi awal. Hal ini terindikasi dari kerjasama dan integritas yang masih kurang

baik sehingga membuat kinerja karyawan rendah. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja karyawan per tahun PT. Astakriya Handcraft tahun 2021, 2022 dan 2023.

Tabel 1. Penilaian rata-rata Presentase Kinerja Karyawan (%) pertahun

No.	Indikator	Tahun			Nilai
		2021	2022	2023	
1.	Integritas	67,4	80	62.2	KB
2.	Komitmen	81.2	70	68.1	C
3.	Kerjasama	64	73	62.5	KB
4.	Orientasi Pelayanan	68	72	68	C
5.	Disiplin	78	85	77	B

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dapat kita lihat adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya kinerja karyawan dari data yang diambil pada tahun 2023. Integritas karyawan pada tahun 2023 adalah 62.2, terjadi penurunan integritas karyawan pada tahun sebelumnya. Komitmen karyawan pada tahun 2023 adalah 68.1, terjadi penurunan komitmen karyawan pada tahun sebelumnya. Kerjasama karyawan pada tahun 2023 adalah 62.5, terjadi penurunan kerjasama pada tahun sebelumnya. Orientasi pelayanan pada tahun 2023 adalah 68, terjadi penurunan orientasi pelayanan karyawan pada tahun sebelumnya. Disiplin karyawan pada tahun 2023 adalah 77, terjadi penurunan pada tahun sebelumnya. Kinerja karyawan yang menurun pada tahun 2023 terjadi karena adanya indikasi kurang baiknya motivasi dan budaya organisasi yang ada pada PT. Asta Kriya Handcraft.

Penelitian mengenai hubungan antara motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ummul Chair (2020) dan Sudarso (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Yuniadi Mayowan (2016) dan Hendri Gusma (2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, terdapat ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian, terutama terkait dengan besaran dan arah pengaruh kedua faktor ini di berbagai konteks organisasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Laras Tri Saputri (2020), mendukung hubungan positif antara motivasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, namun ada juga studi yang menunjukkan hasil yang berbeda. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya gap dalam literatur, khususnya pada organisasi kecil seperti PT Astakriya Handcraft. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis secara komprehensif bagaimana motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini, yang diharapkan dapat memberikan implikasi teoritis dan praktis untuk meningkatkan kinerja organisasi.

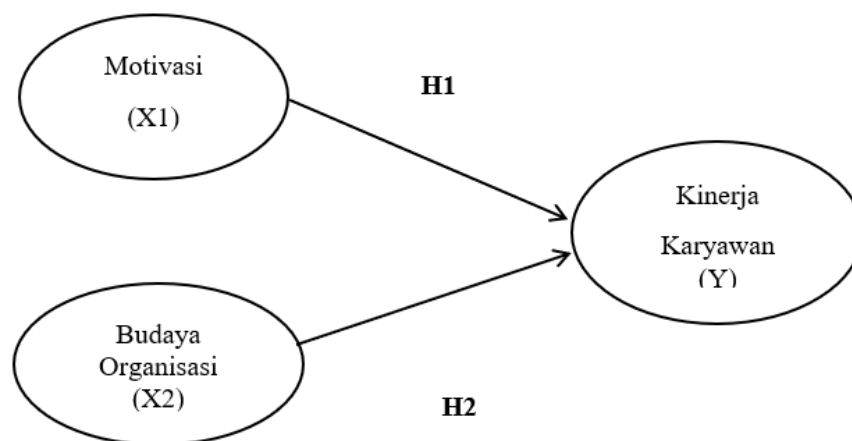
Dengan fokus pada PT Astakriya Handcraft, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya peran motivasi dan budaya

organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam memperbaiki aspek tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji hubungan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astakriya Handcraft. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2), sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden, yang merupakan sampel dari populasi karyawan PT Astakriya Handcraft. Penelitian ini dilakukan pada periode November 2024 hingga Februari 2025. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Kerangka pikir penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja individu melalui peningkatan usaha dan pencapaian tujuan. Sementara itu, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan produktivitas, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Karakteristik ini meliputi faktor-faktor seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lama bekerja di perusahaan. Informasi ini akan memberikan gambaran terkait bagaimana variabel-variabel yang diteliti, seperti motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor demografis tertentu.

Tabel 2. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	24	53 %
2	Perempuan	21	47 %
	Total	45	100 %

Berdasarkan data diatas responden perempuan lebih sedikit dibanding responden laki-laki. Reponden perempuan sebesar 47% atau sebanyak 21 responden, sedangkan responden laki-laki sebesar 53% atau sebanyak 24 responden.

Tabel 3. Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	21-30 Tahun	28	62 %
2.	31-40 Tahun	13	29 %
3.	41-50 Tahun	4	9 %
	Total	45	100 %

Berdasarkan data diatas, responden dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok pertama berusia 21-30 tahun sebesar 62% atau sebanyak 28 responden, kelompok kedua yaitu berusia 31-40 tahun sebesar 29% atau sebanyak 13 responden, kelompok ketiga yaitu 41-50 tahun sebesar 9% atau sebanyak 4 responden.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMA	19	46 %
2.	S1	26	54 %
	Total	45	100 %

Berdasarkan data diatas, memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA sebesar 46% atau sebanyak 19 responden, yang berpendidikan S1 sebesar 54% atau sebanyak 26 responden dan yang berpendidikan S2 sebesar 7% atau sebanyak 3 reponden.

Tabel 5. Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	0-1 Tahun	22	49 %
2.	1-5 Tahun	14	31 %
3.	5-10 Tahun	9	20 %
	Total	45	100 %

Berdasarkan data diatas pada tabel 5, dapat dilihat bahwa responden dibaagi menjadi 3 kelompok lama bekerja yaitu kelompok pertama dengan lama bekerja selama 0-1 tahun sebesar 49% atau sebanyak 22 responden, kelompok kedua lama bekerja selama 1-5 tahun sebesar 31% atau sebanyak 14 responden dan kelompok ketiga lama bekerja selama 5-10 tahun sebesar 20 % atau sebanyak 9 responden.

Uji Instrument Data

Uji instrument data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,624	0,294	Valid
Instrumen 2	0,567	0,294	Valid
Instrument 3	0,525	0,294	Valid
Instrument 4	0,365	0,294	Valid
Instumren 5	0,587	0,294	Valid
Instrument 6	0,323	0,294	Valid
Instrument 7	0,669	0,294	Valid
Instrument 8	0,750	0,294	Valid
Instrument 9	0,699	0,294	Valid
Instrument 10	0,578	0,294	Valid

Melihat hasil tabel 6 diatas, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table} sebesar 0,294 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan motivasi valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 7. Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,447	0,294	Valid
Instrumen 2	0,430	0,294	Valid
Instrument 3	0,320	0,294	Valid
Instrument 4	0,471	0,294	Valid
Instumren 5	0,641	0,294	Valid
Instrument 6	0,632	0,294	Valid
Instrument 7	0,592	0,294	Valid
Instrument 8	0,456	0,294	Valid
Instrument 9	0,540	0,294	Valid
Instrument 10	0,533	0,294	Valid

Melihat hasil tabel 4.7 diatas, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table} sebesar 0,294 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan budaya organisasi valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 8. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,351	0,294	Valid
Instrumen 2	0,615	0,294	Valid
Instrument 3	0,576	0,294	Valid
Instrument 4	0,399	0,294	Valid
Instumren 5	0,596	0,294	Valid
Instrument 6	0,631	0,294	Valid
Instrument 7	0,641	0,294	Valid

Instrument 8	0,550	0,294	Valid
Instrument 9	0,681	0,294	Valid
Instrument 10	0,581	0,294	Valid

Melihat hasil tabel 4.8 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{table} sebesar 0,294 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan kinerja karyawan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi	0,771	0,600	Reliabel
Budaya Organisasi	0,658	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,747	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 9 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setiap uji tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung bias atau kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil analisis.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

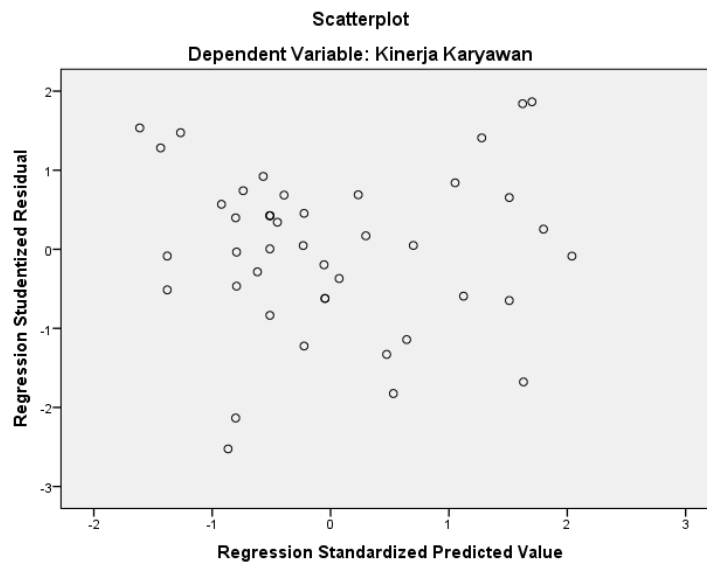
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15603609
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.070
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.9 tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,179 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan



sebesar 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatterplot dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.811	4.612		
Motivasi	.748	.120	.688	1.453
Budaya Organisasi	.181	.116	.688	1.453

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar $1,530 < 10$ dan nilai Tolerance sebesar $0,654 > 0,10$ di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini tersebut menunjukan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas dalam penelitian ini dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Motivasi (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2).

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.811	4.612		.393	.697
Motivasi	.748	.120	.697	6.257	.000
Budaya Organisasi	.181	.116	.173	3.555	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.811 + 0,748 X_1 + 0,181 X_2$$

- 1) a = konstanta sebesar 1,811 artinya jika nilai variabel X₁ dan X₂ (motivasi dan budaya organisasi) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1,811.
- 2) B₁ = koefisien regresi sebesar 0,748, merupakan nilai yang berasal dari variabel motivasi (x₁) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai motivasi (x₁), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,748 point.
- 3) B₂ = koefisien regresi sebesar 0,181 merupakan nilai yang berasal dari variabel budaya organisasi (x₂) yang memiliki arah nilai regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada variabel budaya organisasi (x₂), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,181 point.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.633	2.416	2.092

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,650 atau 65%. Hal ini mengidentifikasikan bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65% sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan variabel lainnya.

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.811	4.612		.393	.697
Motivasi	.748	.120	.697	6.257	.000
Budaya Organisasi	.181	.116	.173	3.555	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari tabel 14, hasil uji t diatas adalah sebagai berikut dibawah ini:

- 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel ($6,257 > 2,01$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.
- 2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung > t tabel ($2,555 > 2,01$) dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.

Pembahasan

Uji Signifikan secara Parsial (Uji t)

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $6.257 > 2,01$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarso (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi Jakarta". Hasil penelitian ini didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mencapai target dalam pekerjaan harus sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT. Astakriya Handcraft, penghargaan yang kurang diperhatikan kepada karyawan yang berprestasi membuat kinerja karyawan kurang baik, begitupun sebaliknya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $3.555 > 2,01$. Selain itu, diketahui nilai sig. sebesar 0,002 dimana nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniadi Mayowan (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Buana Surabaya” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi dalam cakupan hubungan antar karyawan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada PT. Astakriya Handcraft, apabila setiap karyawan mampu berhubungan dengan baik kepada karyawan lainnya dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja karyawan yang ada pada PT. Astakriya Handcraft akan meningkat, begitupun sebaliknya.

SIMPULAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft.
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astakriya Handcraft..

UCAPAN TERIMA KASIH

Jika perlu berterima kasih kepada pihak tertentu, misalnya sponsor penelitian, nyatakan dengan jelas dan singkat, hindari pernyataan terima kasih yang berbungabunga.

Referensi

- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hendri Gusama. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen* Vol. 2 No. 3 September.
- Mukaram. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Dana Futures. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol 4 No 2.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rona Tanjung. 2023. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dharma Pacific Engineering. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 6 No. 1.

- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudarso. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unggul Abadi Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol 3 No 1.
- Ummul Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand* Vol 2 No 1 Juni 2020.
- Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 31 No 1.